

TÉRMINO DESCRIPTOR: Personal	Política del distrito de Millard Código de archivo: 4005 Aprobado: 01-11-24
-------------------------------------	---

OBJETIVOS LABORALES: NO DISCRIMINACIÓN

A. No discriminación general

1. El Distrito no podrá, debido a la raza de un individuo; color; sexo; embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo; edad, si el individuo tiene 40 años o más; religión; origen nacional; discapacidad o minusvalía; orientación sexual; o identidad de género:
 - a. Despedir, degradar, despedir, tomar represalias, acosar o negarse a contratar o promover a cualquier individuo calificado; o,
 - b. Discriminar contra una persona que de otro modo estaría calificada con respecto a la compensación o en términos, privilegios y condiciones de empleo.

[Código de Utah § 34A-5-106\(1\)\(a\)\(i\) \(2016\)](#)

B. Política del distrito

1. La Junta de Educación del Distrito Escolar de Millard no discrimina por motivos de sexo en sus programas y actividades y está obligada por el Título IX y 34 CFR Parte 106 a no discriminar por motivos de sexo, incluida, entre otras, dicha discriminación en empleo y en la admisión.
2. Se dará aviso de esta política a todos los solicitantes de empleo, a todos los empleados y a todas las asociaciones de empleados y se incluirá en los manuales de los empleados. Las preguntas sobre los derechos bajo el Título IX y sobre la aplicación del Título IX al Distrito pueden dirigirse al Coordinador del Título IX identificado en esta política o al Subsecretario de Derechos Civiles del Departamento de Educación de EE. UU., o ambos.

[34 CFR § 106.8\(b\)\(1\)](#)
[20 USC § 1701-21](#)

3. El Distrito alienta a todas las víctimas de discriminación sexual y a las personas con conocimiento de la discriminación sexual a informarlo inmediatamente al Coordinador del Título IX o a un administrador. Todos los denunciantes tienen derecho a no sufrir represalias de ningún tipo. Las quejas relacionadas con el acoso sexual (una forma de discriminación sexual) se abordan en la Política DKB y la Política FHAB. Las quejas sobre otros tipos de discriminación sexual pueden abordarse a través de los procedimientos de quejas establecidos en la Política DHC (para empleados) y la Política FGE (para estudiantes).

[34 CFR § 106.8\(c\)](#)

C. De lo contrario calificado

Una persona no se considera "cualificada de otro modo" a menos que tenga la educación; capacitación; capacidad, con y sin ajustes razonables; carácter moral; integridad; disposición para trabajar; cumplimiento de reglas y regulaciones razonables; y otras calificaciones relacionadas con el trabajo requeridas por el Distrito para el trabajo, clasificación laboral o puesto en particular.

[Código de Utah § 34A-5-106\(1\)\(a\)\(ii\) \(2016\)](#)

D. Madres lactantes en el lugar de trabajo

El Distrito no puede negarse a contratar, promover, despedir, degradar o despedir a un individuo, ni puede tomar represalias, acosar o discriminar en asuntos de compensación o en términos, privilegios y condiciones de empleo contra un individuo que de otro modo estaría calificado porque el la persona amamanta o se extrae la leche en el lugar de trabajo.

[Código de Utah § 34-49-204 \(2015\)](#)

MI. Coordinador del Título IX

1. El Distrito designará uno o más empleados para servir como Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX es responsable y tiene autoridad para coordinar el cumplimiento del Distrito con el Título IX, incluido, entre otros, responder a quejas de discriminación sexual. La información de contacto del Coordinador del Título IX designado es:

George Richardson, director de distrito
285 Este 450 Norte, Delta, Utah 84624
george.richardson@millardk12.org (435) 864-1033

2. Cualquier persona (independientemente de si la discriminación estuvo dirigida a esa persona) puede presentar informes sobre cualquier forma de discriminación sexual (incluido el acoso sexual) al Coordinador del Título IX utilizando cualquiera de los métodos de contacto enumerados anteriormente o por cualquier otro medio y en cualquier momento (incluso fuera del horario comercial).

[34 CFR § 106.8\(a\)](#)

F. Prohibición de represalias

Está prohibido intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a cualquier individuo con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o las regulaciones de implementación de esta política, o porque el individuo ha presentado un informe o queja, testificado, ayudado, o participó o se negó a participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia relacionada con cualquier tipo de discriminación sexual. Las represalias prohibidas incluyen actuar con el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado por el Título IX o las regulaciones de implementación de esta política mediante intimidación, amenazas, coerción o discriminación. Si se presenta con el propósito de interferir con estos derechos, se prohíben las represalias.

incluye cargos contra un individuo por violaciones que no involucran discriminación sexual pero que surgen de los mismos hechos o circunstancias que un informe o queja de discriminación sexual, o un informe o queja formal de acoso sexual. Los informes de represalias deben presentarse al Coordinador del Título IX designado en esta política. Las quejas sobre represalias contra un estudiante pueden presentarse según la Política FGE o según corresponda según la Política FGAD o sobre represalias contra un empleado según la Política DHC o según corresponda según la Política DLA o la Política DLB.

[34 CFR § 106.71\(a\)](#)

GRAMO

Confidencialidad

1. Excepto en la medida necesaria para responder adecuadamente a las quejas de discriminación sexual, o según lo exija la ley, el Distrito mantendrá confidencial la identidad de (a) cualquier individuo que informe o se queje de discriminación sexual (incluyendo la presentación de una queja formal), (b) cualquier individuo que haya cometido discriminación sexual, y (c) cualquier testigo relacionado con la discriminación sexual. Excepto en la medida en que mantener la confidencialidad perjudique la capacidad del Distrito para proporcionar medidas de apoyo, el Distrito mantendrá confidencial cualquier medida de apoyo proporcionada a un denunciante o individuo acusado. (Al responder adecuadamente a las quejas de discriminación sexual, es posible que el Distrito necesite revelar la identidad de las personas para fines de una investigación adecuada y después del proceso de queja o para fines de medidas de apoyo apropiadas). La divulgación también está permitida en la medida permitida por FERPA y sus normas de desarrollo.

[34 CFR § 106.71\(a\)](#)

[34 CFR § 106.30\(a\)](#)

2. Cuando una queja involucre acusaciones de abuso infantil, la queja se informará de inmediato a las autoridades correspondientes y se mantendrá la confidencialidad de la información según lo exige el

[Código de Utah § 80-2-](#)

[1005](#) (Ver Política DDA.)

[Código de Utah § 80-2-602 \(2022\)](#)

[Código de Utah § 80-2-1005 \(2023\)](#)

h. Discapacidad

Ninguna persona con una discapacidad que de otra manera calificará, únicamente por motivos de discapacidad, estará sujeta a discriminación en el empleo en cualquiera de las operaciones del Distrito, siempre y cuando alguna parte de sus programas y actividades reciba asistencia financiera federal.

[29 USC § 794](#)

i. Definiciones

1. "Persona discapacitada" significa cualquier persona que tiene antecedentes, se considera que tiene o tiene una discapacidad física o mental que limita sustancialmente uno o

más de las principales actividades de la vida. Una “persona discapacitada calificada” es una persona discapacitada que puede realizar las funciones esenciales del puesto en cuestión, con o sin ajustes razonables. Los empleados o posibles empleados tienen la responsabilidad de notificar a la oficina de personal del Distrito sobre la necesidad de adaptaciones razonables debido a una discapacidad.

[29 USC § 705\(20\)](#)

[34 CFR § 104.3\(j\)\(1\), \(l\)\(1\)](#)

2. “Tiene antecedentes de dicho impedimento” significa que tiene antecedentes o ha sido clasificado erróneamente como un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida.

[34 CFR § 104.3\(j\)\(2\)\(iii\)](#)

3. “Se considera que tiene una discapacidad” significa:
 - a. Tiene un impedimento físico o mental que no limita sustancialmente las actividades principales de la vida, pero que el Distrito considera que constituye dicha limitación;
 - b. Tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente las principales actividades de la vida sólo como resultado de las actitudes de otros hacia dicho impedimento; o
 - c. No tiene ningún impedimento físico o mental, pero el Distrito lo trata como si tuviera tal impedimento.

[34 CFR § 104.3\(j\)\(2\)\(iv\)](#)

4. “Discapacidad física o mental” significa:
 - a. Cualquier trastorno o condición fisiológica, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que afecta uno o más de los siguientes sistemas corporales: neurológico; musculoesquelético; órganos sensoriales especiales; respiratorio, incluidos los órganos del habla; cardiovascular; reproductivo; digestivo; genitourinario; hémico y linfático; piel; endocrino; o
 - b. Cualquier trastorno mental o psicológico, como discapacidad intelectual, síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental y discapacidades específicas del aprendizaje.

[34 CFR § 104.3\(j\)\(2\)\(i\)](#)

5. “Actividades principales de la vida” significa funciones tales como cuidar de uno mismo, realizar tareas manuales, caminar, ver, oír, hablar, respirar, aprender y trabajar.

[34 CFR § 104.3\(j\)\(2\)\(ii\)](#)

J. Excepciones

1. Lo siguiente no está incluido en la definición de “individuo con discapacidad” o “persona discapacitada”:
 - a. Una persona que actualmente está usando drogas ilegales cuando el Distrito está actuando en base a ese uso.

b. Una persona que es alcohólica cuyo consumo actual de alcohol le impide realizar las tareas del trabajo en cuestión o cuyo empleo, debido a dicho abuso actual de alcohol, constituiría una amenaza directa a la propiedad o seguridad de otros.

C. Una persona que actualmente tiene una enfermedad o infección contagiosa y quien por lo tanto constituiría una amenaza directa a la salud o seguridad de otras personas, o que por lo tanto no pueda realizar las tareas del trabajo.

[29 USC § 705\(20\)\(C\)\(i\), \(v\), \(D\)](#)

K. Coordinador de la Sección 504

El Distrito designará al menos una persona para coordinar sus esfuerzos para cumplir con la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973 y sus reglamentos de implementación.

[34 CFR § 104.7\(a\)](#)

I. Notificación

1. El Distrito tomará medidas continuas apropiadas para notificar a los solicitantes y empleados que no discrimina por motivos de discapacidad en violación de la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973 y sus regulaciones de implementación. La notificación incluirá la identificación del coordinador designado, que podrá realizarse de la siguiente forma:
2. El Distrito designa a la siguiente persona para coordinar sus esfuerzos para cumplir con la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973:

Delna Bliss, directora de distrito
285 Este 450 Norte, Delta, Utah 84624
delna.bliss@millardk12.org (435) 864-1044

[34 CFR § 104.7\(a\)](#)

M. Residencia

La Junta no exigirá que un empleado resida dentro del Distrito como condición de empleo.

[Código de Utah § 53G-4-408 \(2018\)](#)

N. Deber de informar

Si algún empleado del Distrito sabe o tiene motivos para creer que otro empleado está siendo acosado en el lugar de trabajo por otros por motivos de raza; color; sexo; embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo; edad, si el individuo tiene 40 años o más; religión; origen nacional; discapacidad o minusvalía; orientación sexual; o identidad de género, entonces el empleado debe

informar de inmediato dicho acoso a la Junta. El informe se realizará de forma confidencial y la Junta mantendrá la confianza de cualquier informe de dicho acoso.

O. Sanciones por participar en acoso

A discreción de la Junta, cualquier empleado puede ser despedido con causa justificada, suspendido con o sin paga o puesto en libertad condicional por participar en cualquier forma de acoso a otro empleado por motivos de raza; color; sexo; embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo; edad, si el individuo tiene 40 años o más; religión; origen nacional; discapacidad o minusvalía; orientación sexual; o identidad de género.

Baker contra Weyerhaeuser Co., 903 F.2d 1342 (10.º Cir.1990)

PAG. Difusión de la Política

Se proporcionará aviso de esta política y del nombre e información de contacto del Coordinador del Título IX a los solicitantes de empleo o admisión, empleados, asociaciones de empleados, estudiantes y padres de estudiantes. La información de contacto del Coordinador del Título IX se mostrará de manera destacada en el sitio web del Distrito y en los materiales de solicitud de empleo y de admisión de estudiantes. Además, se publicará una copia de esta política en el sitio web del Distrito y se incluirá en los materiales de solicitud de empleo, en los materiales de admisión de estudiantes, en los materiales proporcionados a los empleados y en los manuales de los estudiantes. También se proporcionará una copia de esta política al funcionario correspondiente de cada asociación de empleados.

[34 CFR § 106.8\(b\)\(2\), \(c\)](#)